



Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya

Alya Putri Salsabila

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Rita Tri Yusnita

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Ai Kusmiati Asyiah

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Alamat: Jalan Peta No 177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115

Korespondensi penulis: alyaputrisalsabila9@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to determine and analyze the effect of reward and punishment on the performance of employees at CV. Widya Pustaka, Tasikmalaya Regency. The research method used is descriptive method with a quantitative approach to 31 respondents who are employees of CV. Widya Pustaka, Tasikmalaya Regency. The types of data used are primary data and secondary data. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis. The test results prove that reward and punishment have a positive and significant effect simultaneously or partially on the performance of CV employees Widya Pustaka, Tasikmalaya Regency.*

Keywords: *Reward, Punishment, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif terhadap 31 responden yang merupakan karyawan CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian membuktikan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya

Kata kunci: *Reward, Punishment, Kinerja Karyawan*

LATAR BELAKANG

Kinerja merupakan salah satu permasalahan yang sering terjadi pada sebuah perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi sebuah perusahaan. Rendahnya tingkat kinerja karyawan akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, serta disiplin karyawan. Hal ini bukan semata-mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan faktor-faktor seperti bagaimana kondisi kerja karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian.

Penelitian ini mengambil tempat pada perusahaan CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya yang bergerak dibidang percetakan yang merupakan salah satu industri yang berkaitan langsung dengan hal produksi tulisan dan gambar secara massal, dengan jumlah

karyawan sebanyak 31 orang. Perusahaan ini berada di Jl. Raya Mangunreja Kp. Warunglegok No. 126 Desa/kec. Mangunreja Kab. Tasikmalaya. Berikut adalah daftar jumlah personalia pada CV. Widya Pustaka dari tahun 2019-2021.

Tabel 1

Data Jumlah Personalia CV. Widya Pustaka Kab.Tasikmalaya Tahun 2019-2022

No.	Jabatan	Tahun			
		2019	2020	2021	2022
1	Staff Administrasi	2	2	2	2
2	Bagian Keuangan	2	2	2	2
3	Staff Pajak	2	1	1	1
4	Design Grafis	2	2	2	2
5	Operator Mesin Cetak	3	3	3	3
6	Operator Mesin Potong	2	2	2	2
7	Bagian Finishing	4	4	4	4
8	Bagian Gudang	3	3	3	3
9	Driver	4	3	3	3
10	Marketing	9	8	9	9
Jumlah		33	30	31	31

Sumber CV. Widya Pustaka 2022

Dari Tabel 1 menunjukkan jumlah personalia yang mengalami kenaikan dan penurunan. Naik turunnya jumlah karyawan ini rata-rata disebabkan oleh karyawan itu sendiri, dimana karyawan tidak melakukan pekerjaannya sesuai standar operasional perusahaan.

Tabel 2

Penilaian Kinerja Karyawan pada CV. Widya Pustaka Tahun 2019-2022

Tahun	Disiplin	Inisiatif	Kerja sama	Komunikasi	Kualitas Kerja	Rata-Rata Nilai
2019	82	87	88	87	81	85
2020	80	84	88	88	80	84
2021	78	81	90	88	82	83
2022	77	79	87	88	80	82

Sumber CV. Widya Pustaka 2022

Berdasarkan Tabel 2, terjadi penurunan kinerja karyawan pada CV.Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya di setiap tahunnya. Akan tetapi dalam kriteria penilaian yang telah di tentukan oleh perusahaan, kinerja karyawan tersebut masih tergolong dalam predikat baik.

Adapun penyebab penurunan kinerja tersebut diantaranya adalah karena pemberian *reward* kepada karyawan belum dilakukan secara maksimal.

Selain itu, masalah yang terjadi pada CV. Widya Pustaka Kab. Tasikmalaya yaitu tidak adanya ketidakadilan yang diberikan terhadap karyawan atas *punishment* yang diberikan perusahaan tanpa didasari pertimbangan, seperti adanya perbedaan perlakuan terhadap beberapa karyawan yang memiliki kedekatan (hubungan emosional) antara karyawan dengan atasan sehingga membiarkan beberapa ketidakdisiplinan tanpa adanya teguran. Oleh karena itu kinerja karyawan pada CV. Widya Pustaka Kab. Tasikmalaya masih perlu ditingkatkan. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan dengan kualitas tinggi termasuk didalamnya yaitu bagaimana untuk menerapkan *Reward* dan *Punishment*. Pada CV Widya Pustaka, *reward* dapat berupa bonus bulanan, bonus pemasaran, bonus tahunan, besaran bonus sesuai gaji pokok karyawan serta kenaikan gaji. Sedangkan *punishment* yang dapat diberikan kepada karyawan adalah pemotongan gaji, pemberian sp, skorsing, serta pemutusan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik dan termotivasi melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam melakukan penelitian ini penulis mengambil judul **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya”**.

KAJIAN TEORITIS

Reward

Reward merupakan imbalan yang diberikan untuk karyawan atas pekerjaannya, baik itu bentuknya finansial ataupun non finansial (Fahmi, 2017, hal. 67).

Menurut Kadarisman (2017, hal. 8) indikator *reward* adalah sebagai berikut:

1. Gaji
2. Pujian
3. Cuti
4. Tunjangan
5. Penghargaan

Punishment

Punishment merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar (Mangkunegara, 2020, hal. 130).

Menurut Rivai (2018, hal. 606) indikator punishment adalah sebagai berikut:

1. Hukuman ringan, seperti teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang, seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji serta penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
3. Hukuman berat seperti penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan., pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan serta pemutusan hubungan kerja.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2019, hal. 94).

Menurut Robbins (2017, hal. 263) indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

METODE PENELITIAN

Objek di dalam penelitian ini adalah *Reward*, *Punishment* dan Kinerja Karyawan. Adapun subjek penelitian adalah Karyawan CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode deskriptif, maka akan memberikan gambaran mengenai objek yang diteliti berdasarkan data yang diperoleh (Sugiyono, 2020).

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV. Widya Pustaka sebanyak 31 orang. Teknik sampling yang digunakan yaitu *non probability sampling* menggunakan *full sampling* dimana semua populasi dijadikan sampel.

Jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapatkan dari kuesioner dan data sekunder seperti jurnal, dan data-data yang dibutuhkan penilaian kinerja karyawan dan informasi lainnya seputar CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya. Adapun prosedur pengumpulan data yaitu studi lapangan yang meliputi observasi, wawancara dan memberikan kuesioner kepada karyawan CV Widya Pustaka serta studi pustaka. Pengujian dan analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian dilakukan

uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data

1. Uji Validitas

Semua item pernyataan pada variabel *reward*, *punishment* dan kinerja valid, karena nilai r hitung $>$ r tabel (0,355).

2. Uji Reliabilitas

Nilai *cronbach's* alpha pada variabel *reward* 0,680, nilai *cronbach's* alpha pada variabel *punishment* 0,647, dan nilai *cronbach's* alpha pada variabel kinerja 0,680 artinya bahwa kedua variabel X dan Y reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2285.52043539
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.076
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Hasil uji normalitas adalah sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

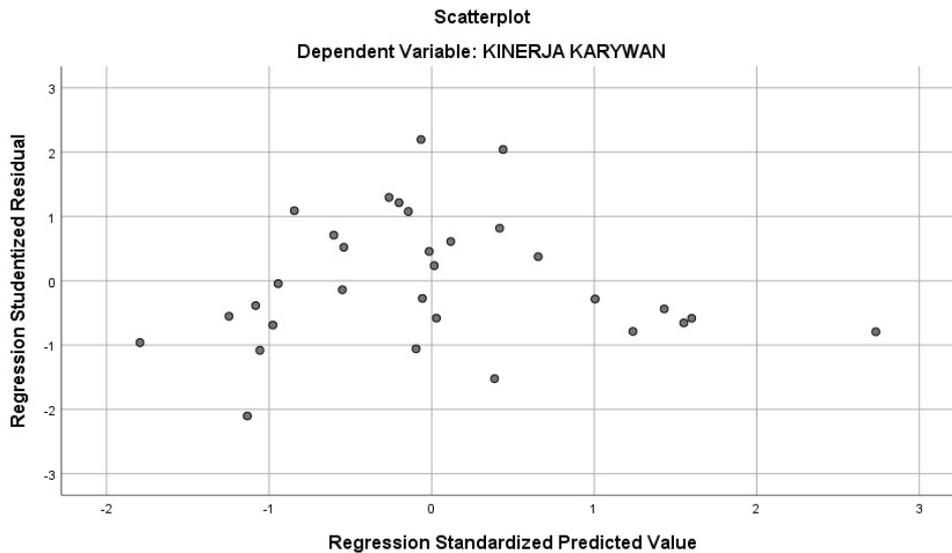
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	1078.591	3079.800		.350	.729		
REWARD	.707	.101	.664	7.008	.000	.962	1.039
PUNISHMENT	.640	.135	.449	4.735	.000	.962	1.039

a. Dependent Variable: KINERJA KARYWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan uji multikolinearitas, variabel *reward* menunjukkan nilai VIF=1,039 dan variabel bebas *punishment* menunjukkan nilai VIF=1,039. Hasil ini membuktikan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas tidak ada pola jelas, serta titik-titik diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokolerasi

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.871 ^a	.758	.741	2365.73841	.758	43.868	2	28	.000	2.371

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

b. Dependent Variable: KINERJA KARYWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan hasil Uji autokolerasi diketahui nilai $du < d < 4-du$ ($1,5701 < 2,317 < 2,7031$). Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi autokolerasi antar variabel bebas sehingga uji autokolerasi terpenuhi.

Tanggapan Responden mengenai *Reward* pada CV Widya Pustaka

Dari hasil perhitungan dan klasifikasi jawaban responden, jumlah skor yang diperoleh mengenai *reward* adalah 1.216 atau sebesar 78,45%. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* di CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya sudah baik.

Tanggapan Responden mengenai *Punishment* pada CV Widya Pustaka

Dari hasil perhitungan dan klasifikasi jawaban responden, jumlah skor yang diperoleh mengenai *punishment* adalah 624 atau sebesar 67,09%. Hal ini menunjukkan bahwa *punishment* di CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya kurang diterapkan.

Tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawan CV Widya Pustaka

Dari hasil perhitungan dan klasifikasi penilaian jawaban responden, jumlah skor yang diperoleh mengenai kinerja karyawan adalah 1.209 atau sebesar 78%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya sudah baik.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1078.591	3079.800		.350	.729
	REWARD	.707	.101	.664	7.008	.000
	PUNISHMENT	.640	.135	.449	4.735	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

$$Y = 1078,591 + 0,707 X_1 + 0,640 X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain sebagai berikut:

1. Hasil konstanta 1078,591 menunjukkan bahwa jika nilai *Reward* dan *Punishment* dianggap konstan, maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 1078,591.
2. Hasil koefisien regresi variabel *reward* dari persamaan regresi linier berganda di atas bernilai positif sebesar 0,707. Hal ini menunjukkan adanya perubahan yang searah antara variabel *reward* dengan kinerja karyawan. Artinya jika variabel *reward* naik satu satuan sementara *punishment* bersifat tetap, maka kinerja karyawan naik 0,707.
3. Hasil koefisien regresi variabel *punishment* dari persamaan linier berganda di atas bernilai positif 0,640. Hal ini menunjukkan adanya perubahan searah antara variabel *punishment* dengan kinerja karyawan. Artinya, jika variabel *punishment* naik satu satuan sementara variabel *reward* bersifat tetap, maka kinerja karyawan naik 0,640.

Analisis Koefisien Korelasi dan Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan output SPSS nilai koefisien korelasi (R) diperoleh sebesar 0,871. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan output SPSS, koefisien determinasi R-Square adalah sebesar 0,758 atau 75,8% artinya besarnya pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan sebesar 75,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 24,2% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain.

Pengaruh Reward dan Punishment Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan perhitungan SPSS Anova (Simultan) diperoleh nilai signifikan 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Artinya *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryadilaga et al. (2016) Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT.Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Reward* Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien kolerasi diperoleh nilai koefisien kolerasi antara *Reward* (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar $r = 0,798$ yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara *reward* (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien kolerasi tersebut mengandung arti bahwa peningkatan *reward* (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Maka besar pengaruh *reward* (X1) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 63,68% [$Kd = (0,798)^2 \times 100\%$].

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa *reward* berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ Artinya jika *reward* yang mendukung seperti gaji, tunjangan, pujian, penghargaan, serta cuti maka akan meningkatkan kinerja karyawan CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya.

Pengaruh *Punishment* Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien kolerasi antara *Punishment* (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar $r = 0,667$ yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara *Punishment* (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien kolerasi tersebut mengandung arti bahwa peningkatan *punishment* (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Maka besar pengaruh *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 44,48% [$Kd = (0,667)^2 \times 100\%$].

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa *punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ Artinya jika *punishment* yang ada di lingkungan perusahaan seperti teguran, penahanan kenaikan gaji, penurunan jabatan serta pemutusan hubungan kerja, hal itu dilakukan perusahaan sebagai salah satu cara agar karyawan merasa jera dan mampu meningkatkan kinerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. *Reward* pada CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi baik.
2. *Punishment* pada CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi kurang diterapkan.
3. Kinerja Karyawan pada CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi baik.

4. *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya.
5. *Reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya.
6. *Punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang bisa diberikan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel *Punishment*, didapat skor rendah dalam pernyataan “Perusahaan menahan kenaikan gaji untuk karyawan yang memiliki kinerja kurang baik”. Disarankan agar perusahaan tidak menahan kenaikan gaji karyawannya karena itu berarti CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya telah melalaikan kewajibannya yang mengakibatkan keterlambatan pembayaran gaji tersebut. Adapun soal sanksi, perusahaan boleh saja menerapkan sanksi bagi karyawannya yang tidak disiplin. Namun, sanksi yang diberikan bukanlah berupa penahanan gaji.
2. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel *Punishment*, didapat skor rendah dalam pernyataan “Perusahaan akan memberhentikan sementara karyawan yang dianggap melakukan kesalahan berat”. Sehingga disarankan agar CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya untuk langsung memberhentikan saja karyawan tersebut. Karena apabila sekedar memberhentikan sementara akan timbul kecemburuan sosial antar karyawan dan akan berlaku seenaknya dalam melakukan kesalahan ringan maupun berat.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya, perusahaan harus dapat menjaga dan harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui *reward* dan *punishment*.
4. Bagi Karyawan CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya diharapkan dengan hasil penelitian ini kinerja karyawannya bisa menjadi semakin lebih baik lagi, dan para karyawan dapat memikirkan dan melakukan serangkaian cara dalam meningkatkan kinerja karyawan agar CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya menjadi perusahaan yang berkualitas.
5. Bagi Peneliti lain diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang sifatnya pengembangan, dengan menambah variabel atau indikator lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga dapat menjadi bahan perbandingan dan menambah wawasan pengetahuan tentang permasalahan terutama penelitian yang

berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang masalah *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Rosada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryadilaga, R. M., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(1).